

ESTUDIO SOBRE NECESIDAD DE
PERSONAL TECNICO EN EL AREA
DE SAN JUAN
OFICINA PLANIFICACION Y DESARROLLO
19 de diciembre 1980

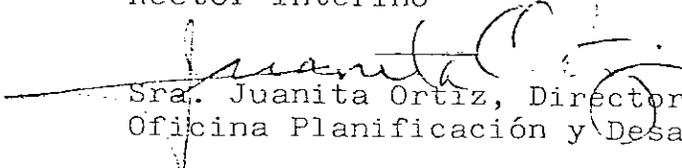


MUNICIPIO DE SAN JUAN
 COLEGIO TECNOLÓGICO DE LA COMUNIDAD
 Calle José Oliver Final
 Urb. Industrial Tres Monjitas
 Hato Rey, Puerto Rico 00918

19 de diciembre de 1980

MEMORANDO:

A : Sr. Mario Ramírez
 Rector Interino

DE :  Sra. Juanita Ortiz, Directora
 Oficina Planificación y Desarrollo

ASUNTO : ESTUDIO SOBRE NECESIDAD DE
PERSONAL TÉCNICO EN EL
ÁREA DE SAN JUAN

%%%

Se acompaña copia del Estudio sobre Necesidad de Personal Técnico en el Área de San Juan, realizado bajo los auspicios del Programa Título III; por la Oficina de Planificación y Desarrollo del Colegio Tecnológico de San Juan. Se incluyen además las sugerencias del Investigador sobre el mismo.

Este estudio es el segundo de dos que se le encomendaran al Asistente en Investigación Institucional, Sr. Lino Feliciano. El mismo se explica por sí solo.

Agradecemos se lea este documento de trabajo con espíritu crítico y con el interés de fortalecer lo que aparece en el mismo.

Esperamos obtener el mayor provecho de este estudio. Sugerimos se lean sus recomendaciones (ideas) con miras a su implementación tomando como base las necesidades de la industria por personal técnico y la falta de destrezas de este personal a tono con estas necesidades.

-2-

El estudio no es exhaustivo sino que puede servir como fuente de información básica para iniciar otros estudios en el área vocacional técnica.

Es deseable destacar la importancia de este trabajo como base para cualesquiera desarrollos curriculares o de facultad que pretendamos en el momento actual, en el futuro inmediato y a largo plazo. Sería conveniente que el Decano de Estudiantes así como el Académico principalmente, reaccionaran al estudio, luego de estimular el intercambio de ideas sobre el mismo con su personal. De este intercambio de ideas deberán surgir recomendaciones a la Facultad y al Comité de Currículo para que se evalúe el trabajo que están realizando estos sectores con miras a fortalecerlo o a mejorarlo.

Este documento debe estar accesible a la Facultad y al personal que presta servicios al estudiante en el Decanato de Estudiantes, con miras a incorporar muchas de sus ideas o fortalecer las mismas de modo que se contribuya al mejoramiento de nuestras labores respectivas.

Es necesario estimular el dialogo constructivo, en el área de enseñanza técnica a tono con las realidades que presenta el estudio y hacer las recomendaciones pertinentes al Rector, al Asistente Especial y a la Oficina de Planificación y Desarrollo, no más tarde de enero 30 de 1981.

gpm

Anexo

cc: Lcdo. Efrén Figueroa Benítez
Rector

Dra. Gloria C. de Guerrero
Ayudante Especial del Rector

Sr. Martín Acosta
Decano de Estudiante

Sr. Angel Berríos
Decano Académico Interino

Sr. Mario Ramírez
Rector Interino

Sra. Rita M. Torres de Ortiz
Coordinadora Programa Título III

Sr. Gaddiel Morales, Director
Oficina de Recursos Federales

Sr. Carlos T. Novoa
Director Planificación y Presupuesto

Lcdo. Francisco Marcano
Director "Skill Center"

Sr. Lino A. Feliciano
Asistente en Investigación

NECESIDAD DE PERSONAL TECNICO
EN EL AREA DE SAN JUAN

INTRODUCCION

El Colegio Tecnológico de la Comunidad de San Juan es una Institución educativa que ofrece cursos técnicos conducentes al grado asociado a estudiantes con desventajas socioeconómicas.

A través de su Oficina de Planificación y Desarrollo del Colegio programó realizar un estudio de investigación, el cual fue subvencionado por el Programa de Título III del Gobierno Federal.

Este documento es el resultado de esa investigación realizada, además de ser el primer estudio de la Oficina de Investigación Institucional la cual es parte de la Oficina de Planificación y Desarrollo del Colegio.

Para tener una visión rápida del aquí y ahora de algunas áreas del Colegio se ha hecho un estudio evaluativo comparativo de tres años (1979-80) el cual se ha presentado por separado. Este estudio muestra una serie de situaciones de la condición actual del Colegio a considerarse al hacer proyecciones o planificar a la luz de los hallazgos del Estudio de Investigación que a continuación aparecen.

PROPOSITO DEL ESTUDIO

Este estudio se llevó a cabo con la intención de conocer cuales son las demandas de personal técnico en la Industria, la Banca y el Comercio en el área de San Juan con miras a proveer la información que requiere el Colegio Tecnológico para la planificación.

METODOLOGIA

Para obtener la data realicé una serie de visitas en las agencias y oficinas siguientes:

- a) Departamento del Trabajo - Sección de Estadísticas del Negociado de Servicios de Seguridad de Empleo
- b) Departamento del Trabajo - Oficina de la Directora de Servicios de Empleo
- c) Fomento Económico - Departamento de Servicios Industriales
- d) Departamento Instrucción Pública - Oficina del Consejo Consultivo de Instrucción Vocacional, Técnica y Altas Destrezas.
- e) Departamento de Instrucción - Oficina de Planificación.
- f) Administración de Derecho al Trabajo

g) Comisión Industrial

h) Oficina de Recursos Humanos (Parada 23)

i) Recursos Humanos (Oficina de Servicios Técnicos - Viejo San Juan)

j) Universidad Interamericana

k) Puerto Rico Occupational Information Coordinating Committee (P.R.O.I.C.C.) Edificio Prudencio Rivera Martínez

Para una mejor coordinación en las visitas me comuniqué de antemano con los oficiales de cada uno de los lugares visitados conduciendo ello a la creación de un Itinerario de Visitas.¹

Luego se procedió al análisis correspondiente de la data recogida.

PROBLEMAS CONFRONTADOS

Los mayores problemas encontrados fueron el de data insuficiente y en otros casos la falta de una data confiable.

No existe un banco de información correcta en lo que respecta a la demanda por ocupaciones.

¹Véase Apéndice

Los estudios en las fábricas se hacen a base de clasificación local lo que resulta en una ausencia de codificación de los diferentes tipos de especializaciones. Ello hace imposible conocer qué tipo de técnicos son los que están envueltos en una industria en particular. También resulta difícil conocer cual tipo de técnico tiene mayor demanda en una industria particular.

Con la promoción de Industrias de Fomento Económico se puede tener una idea de cuales son las tendencias de empleo en cuanto a la demanda de recursos humanos técnicos se refiere. Pero se desconoce de los nuevos empleos que generan las fábricas establecidas que se expanden.

Oficiales ligados al mundo del trabajo arguyen que por el elemento de privacidad la empresa privada no dice en detalle las especificaciones del personal que necesita por ciertos temores a que se le tome la técnica y se conozcan otros aspectos que la empresa quiere mantener en secretividad. Ello hace que la data que se ofrezca en este particular no sea confiable.

De otro lado, la data de un organismo o agencia no coincide con otro por tener cada uno una división geográfica diferente.

HALLAZGOS DEL ESTUDIO

Fomento Económico hizo un estudio entre las Industrias que tenían más de cien (100) empleados. Del mismo se ha obtenido la información que ha servido como parte del análisis de este estudio.

Fomento Económico señala que existe una dificultad extraordinaria para ofrecer personal especializado a la industria.¹ También señala la urgencia de una fuerza trabajadora altamente capacitada en aspectos de gerencia, supervisión, aspectos técnicos y oficios diestros.²

El estudio abarcó 279 firmas que son empresas de crecimiento primario en la economía que incluyen farmacéutica, productos químicos y electrónicos. Se espera que en este tipo de firmas existan mayores oportunidades de empleo ya que han tenido un gran auge promocional y son los que están en las proyecciones promocionales de Fomento en el futuro.

Los títulos de puestos que más se repitieron y predominaron como de difícil reclutamiento en el estudio fueron los siguientes:

a. Personal Gerencial y Administrativo

- 1- Gerente General o de Planta
- 2- Gerente de Producción
- 3- Gerente de Personal
- 4- Gerente de Control de Calidad
- 5- Contralor
- 6- Contador

¹ Necesidades de Personal en la Industria, 21 junio de 1978.

² Op-cit - Página 1.

b. Personal de Supervisión

- 1- Supervisor
- 2- Supervisor de Producción
- 3- Supervisor de Línea
- 4- Supervisor de Control de Calidad
- 5- Supervisor de Mantenimiento
- 6- Supervisor de Turno

c. Personal Secretarial y Oficinesco

- 1- Secretaria
- 2- Secretaria Ejecutiva
- 3- Oficinista
- 4- Pagador de Nómina
- 5- Operador de Máquina de Perforar Tarjetas

d. Personal de Producción

- 1- Operador de Máquina de Coser
- 2- Operador de Producción
- 3- Ingeniero
- 4- Inspector de Control de Calidad
- 5- Operario Químico
- 6- Cortador
- 7- Troquelero
- 8- Técnico de Laboratorio
- 9- Tejedor
- 10- Técnico en general

e. Personal de Mantenimiento

- 1- Mecánico
- 2- Mecánico de Máquina de Costura
- 3- Técnico de Mantenimiento

- 4- Mecánico de Mantenimiento
- 5- Electricista
- 6- Mecánico Industrial

En la Región de San Juan, en adición, se señalan como de difícil reclutamiento:

- 1- Supervisor de Ajustador de Máquina
- 2- "Loom Fixer"
- 3- "Tablet Processor"
- 4- Ajustador de Máquina

En todas las regiones existe mayor dificultad de reclutamiento en los puestos de gerente general, gerente de producción, supervisor de producción, secretaria, operario de producción y mecánico.

La mayor demanda será de personal de producción. La razón de las vacantes es la falta de candidatos debidamente cualificados. Cuando se comparan los puestos de difícil reclutamiento con los puestos a cubrir, éstos últimos equivalen al 27%.

De acuerdo con el estudio los 1,774 puestos de difícil reclutamiento en el área de San Juan se distribuyen como sigue:

<u>TIPO DE PUESTO</u>	<u>CANTIDAD</u>
Gerencial y Administrativo	90
Supervisión	148
Secretarial-Oficinesco	43
Producción (Técnicos, Especialistas, Operadores- Ingenieros)	1,247
Mantenimiento	70
Almacén y Transporte	5
Otros	141
TOTAL	1,744

NECESIDAD DE ADIESTRAMIENTO

Ciento veinticinco industrias tienen necesidad de adiestrar 6,612 empleados en las siguientes áreas: Desarrollo Gerencial, relaciones interpersonales para el personal gerencial y administrativo, técnicas de supervisión, producción industrial, comunicación, relaciones interpersonales y principios de gerencia para el personal de supervisión.

Algunas industrias están adiestrando su personal en Estados Unidos. Otras ofrecen los Instructores y ayuda económica para que se los adiestren.

RAZONES PARA LA INDUSTRIA TRAER INSTRUCTORES A PUERTO RICO

- 1- Falta de Instructores de aquí
- 2- La planta matriz ofrece los cursos
- 3- Nuevos estilos de producción

Los Instructores más utilizados:

- 1- Especialidad en mecánica de mantenimiento
- 2- Gerencia
- 3- Técnicas en funcionamiento de equipo

Existe la necesidad de ampliar el campo de educación vocacional y técnica en electrónica, mecánica industrial, electricidad y troquelaría.

Urge actualizar el currículo de Colegios Tecnológicos y Universidades de acuerdo a la demanda de la industria. Ejemplo de ello es la dificultad para reclutar candidatos en ocupaciones técnicas, en supervisión, secretarial y gerencia intermedia. Es necesario fortalecer la enseñanza de las matemáticas, inglés,

secretarial, ciencias naturales y de fortalecer la comunicación verbal y escrita principalmente en inglés. Urge preparar personal de gerencia intermedia y de supervisión para aquellos que poseen preparación académica pero adolecen de los conocimientos formales en estas materias. Se sugieren cursos equivalentes a grado asociado en Gerencia de Producción- control de calidad - y administración de personal combinado con internado en fábricas.

CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS QUE DEBEN POSEER CANDIDATOS A EMPLEO

Las (212) empresas consideran que los candidatos a empleo para puestos gerenciales deben poseer habilidad para expresarse en forma oral y escrita en inglés, tener conocimiento de matemáticas, destreza en los negocios, habilidad para aprender, conocimiento técnico y graduación de Universidad o Colegio.

Para puestos de Supervisión - Se requiere tener habilidad para expresarse en forma oral y escrita en inglés, habilidad para aprender, conocimientos de matemáticas y relaciones humanas. El personal secretarial debe ser bilingue y poseer las destrezas técnicas de oficina.

Para puestos de Producción - Se requiere que tengan buena disposición hacia el trabajo, destreza manual, ligereza, destreza en el oficio y ser graduados de Escuela Superior.

El Personal de Mantenimiento debe poseer conocimientos técnicos y destrezas en el oficio.

COMENTARIOS DE INDUSTRIALES

- 1- Falta de personal técnico
- 2- Dificultad en el reclutamiento de personal con las destrezas

El grupo industrial de productos electrónicos y eléctricos (36) opinan que es difícil conseguir personal a nivel gerencial y de supervisión y que los estudiantes vocacionales y técnicos no se preparan mentalmente para el campo industrial ni poseen la preparación adecuada.

La Industria de Productos Químicos y Farmacéuticos (28) coincide en opinar que es difícil conseguir personal gerencial.

En la distribución de fábricas promovidas por Fomento Económico en San Juan áreas adyacentes los porcentos de industrias operando actualmente son los siguientes:

Bayamón	8.60
Carolina	7.18
Cataño	2.79
Guaynabo	3.36
Loiza	0.28
Río Piedras	8.55
San Juan	1.99
Trujillo Alto	<u>0.91</u>
	33.66

De 1,755 fábricas promovidas por Fomento en Puerto Rico, 591 están en San Juan y sus pueblos cercanos. Ello representa un 33.66 por ciento del total.

RECURSOS HUMANOS - SAN JUAN

A continuación se encontrará información correspondiente al Municipio de San Juan para la población entre los 14 y 21 años.

El 50% de esta población está entre las edades de 16 a 19 años. Dentro de este grupo 28.4% están fuera de la escuela.

Los impedidos que han dejado la escuela en este grupo de 16 a 19 años constituyen el 52.7% de total de la población impedida que dejó la escuela.

En 1979, 9,863 jóvenes se registraron en la Oficina de Servicios de Empleo de San Juan con la intención expresa de obtener empleo que aliviara su situación económica. Estos 9,863 representan el 40% del total de la fuerza juvenil en San Juan.

El 48% de estos jóvenes desempleados no han terminado el undécimo grado.

El 28% tienen una escolaridad entre octavo y décimo grado.

Este es el nivel de escolaridad donde se concentran los jóvenes desempleados con desventaja socioeconómica.

VETERANOS EN SAN JUAN - 21 años de edad y menores

Son el 4% del total de veteranos. El 15% del total de jóvenes solicitaron el servicio de Seguridad de Empleo en 1979. El 4% eran veteranos de Vietnam.

Convictos

En desventaja que no asisten a la escuela

<u>TOTAL</u>	<u>HOMBRES</u>		<u>MUJERES</u>		<u>TOTAL</u>
14-15	55	25.7%	25	24.3%	80 25.2%
16-19	106	49.5%	61	59.2%	167 52.7%
20-21	55	24.8%	17	16.5%	70 22.1%
Total	214	100%	103	100%	317 100%

DEPARTAMENTO DE INSTRUCCION

La Región Educativa de San Juan consta de trece (13) distritos escolares.

REGION EDUCATIVA DE SAN JUAN

DISTRITOS:

Carolina I

Carolina II

Carolina III

Guaynabo

Río Piedras

Río Piedras

Río Piedras

Río Piedras

Río Piedras

Río Piedras

San Juan I

San Juan II

Trujillo Alto

MATRICULA Y DESERCIÓN DE LA ESCUELA SUPERIOR
 EN LA REGIÓN DE SAN JUAN
 EN EL PROGRAMA ACADÉMICO REGULAR
 AÑO FISCAL 1978-1979

	<u>MATRICULA</u>	<u>DESERCIÓN</u>	<u>POR CIENTO</u>
Carolina I	2,199	161	7.3
Carolina II	1,615	218	13.5
Carolina III	1,802	83	4.6
Guaynabo	3,277	218	6.7
Río Piedras I	2,502	143	5.7
Río Piedras II	1,895	200	10.6
Río Piedras III	3,173	310	9.8
Río Piedras IV	1,494	81	5.4
Río Piedras V	766	61	8.0
Río Piedras VI	819	47	5.7
San Juan I	2,662	136	5.1
San Juan II	876	86	9.1
Trujillo Alto	1,062	57	5.4

DENSIDAD POBLACIONAL, TASA DE DESEMPLEO
Y TASA DE DESERCIÓN EN LA REGIÓN ESCOLAR
DE SAN JUAN Y SUS DISTRITOS

DISTRITO ESCOLAR	POBLACION TOTAL ₁	DENSIDAD (XM ²) ₂	TASA DE DESEMPLEO ₃	DESERCIÓN ₄
Bayamón	208,600	4,740	9.4	3.6
Carolina	163,300	3,402	9.4	3.4
Cataño	29,000	5,793	9.4	4.4
Jorozal	28,300	674	16.5	4.2
Dorado	21,100	916	15.3	4.5
Guaynabo	79,300	2,935	9.4	4.8
San Juan	516,500	10,990	9.4	4.9
Toa Alta	25,100	930	11.7	3.9
Toa Baja	70,500	2,757	9.4	5.1

1- Junta de Planificación - Estimado hecho en febrero de 1978 basado en un Censo de 1970.

2- Junta de Planificación - 1976

3- Departamento del Trabajo - División Estadísticas (1977-78)

4- Departamento Instrucción - 1975-76

OPORTUNIDADES DE EMPLEO RELACIONADAS
CON LOS PROGRAMAS DE EDUCACION TECNICA
Y LA DEMANDA DE EMPLEO Y OFERTA

PROGRAMAS	PROYECCIONES DE EXPANSION Y REEMPLAZOS ²				
	1978 ¹	1980	1981	1982	1983
Total-Salud	9,055	674	1,100	1,551	1,8
Asistente Dental	739	50	89	129	1
Tecnólogo Lab. Dental	214	15	26	39	
Enfermera Práctica (Voc.)	5,390	429	669	920	1,1
Tecnólogo Cirujía	-	-	-	-	-
Enfermeras	58	4	6	10	
Tecnólogo Radiólogo	419	21	44	68	
Técnico Oftalmólogo	372	24	43	63	
Tecnólogo Respiración	-	-	-	-	-
Asistente Médico	12	1	1	2	
Asistentes Mortuorias	95	11	16	21	
Asistente Farmacéutico	175	119	206	299	3
Total-Distribución	179,252	10,788	19,243	28,065	34,2
Servicios-Anuncios	1,379	82	155	229	2
Vehículos (Motor)	507	46	65	85	1
Finanza y Crédito	3,584	205	365	531	6
Seguros	4,440	527	743	967	1,1
Bienes Raíces	2,072	274	375	482	5

1- Departamento Estadísticas - Departamento del Trabajo

2- Junta de Planificación - Basado en Censo de 1970

OPORTUNIDADES DE EMPLEO RELACIONADAS
CON LOS PROGRAMAS DE EDUCACION TECNICA
Y LA DEMANDA DE EMPLEO Y OFERTA

PROGRAMAS	EMPLEOS CORRIENTES 1978	PROYECCIONES DE EXPANSION Y REEMPLAZOS			
		1980	1981	1982	1983
Total-Oficina	121,303	10,721	15,722	20,108	24,108
Contabilidad y Ocupaciones en Computos	27,367	1,347	3,264	4,467	5,467
Computadoras y Operadores Consola	291	27	39	51	51
Ocupaciones Clericales	7,966	857	1,088	1,327	1,327
Steno-Secretarial y Relacionados	42,114	4,205	5,624	7,095	8,095
Mecanografía y Relacionados	43,565	4,285	5,704	7,168	8,168
Total-Técnicos	6,951	1,293	1,502	1,742	1,742
Tecnólogo Químico	830	154	179	208	208
Tecnólogo Civil	800	149	173	200	200
Tecnólogo Electrónico	1,752	324	380	441	441
Tecnólogo Control Ambiental	451	83	96	112	112
Tecnólogo Instrumental	598	111	129	149	149
Tecnólogo Mecánico	547	102	118	137	137
Tecnólogo Data Científica	637	118	138	160	160
Tecnólogo Relativo Oficina (Record Unitario)	306	57	66	77	77
Arte Gráfico	570	106	124	143	143

OPORTUNIDADES DE EMPLEO RELACIONADAS
CON LOS PROGRAMAS DE EDUCACION TECNICA
Y LA DEMANDA DE EMPLEO Y OFERTA

PROGRAMAS	EMPLEOS 1978	PROYECCIONES DE EXPANSION Y REEMPLAZOS			
		1980	1981	1982	1983
Total-Comercio- Industria	206,888	8,225	17,428	27,050	33,100
Air Acondicionado	26,748	64	882	1,724	2,100
Ocupaciones Aviación	584	38	61	83	100
Fotografía Comercial	1,398	91	162	236	280
Carpinteros	21,576	112	773	1,454	1,800
Mecánico Diesel	8,012	439	821	1,220	1,500
Ocupaciones Electrónicas	3,464	423	594	773	950
Arte Gráfico	1,589	114	197	284	350
Soldadura/Corte	5,071	198	433	679	850
Cosmetología	2,725	278	432	595	750

A continuación se informa la información de la División de Estadísticas del Departamento del Trabajo. La misma incluye los meses de septiembre a diciembre de 1979 y enero de 1980. Al momento de hacer este informe no se había podido obtener data estadística anterior a septiembre de 1979. Otros detalles sobre este particular se incluyeron en el área de "Limitaciones" del estudio.

La información en esta sección del Departamento del Trabajo corresponde al área Laboral de San Juan excepto cuando se especifique lo contrario.

Septiembre de 1979

Fuerza laboral civil 310,800. Desempleo 8.0

Desempleados colectando del Seguro de Desempleo 9,556 equivalente a 38.5% del total.

En el mes de agosto 9,125 colectaban estos beneficios. La mayoría de las personas en el Seguro por Desempleo están en las edades de 25 a 34 años. La cifra ascendió a 3,081 ó un 32%. Estos fueron seguidos por los de 35 a 44.

A esta fecha se anticipaba crecimiento en el empleo, en especial, en el sector manufacturero.

Tendencias en la Fuerza Laboral

Hubo una reducción en la fuerza laboral de 0.2

El desempleo subió 1.0%

Habían 24,900 personas buscando empleo. El desempleo el mes anterior fue 7.9%

Se percibieron avances en finanzas, seguros, corredor de bienes raíces y transportación. En la Banca hubo ganancias records en depósitos lo que trajo adelantos en la industria de seguros y corredor de bienes raíces.

La construcción mostró una declinación a través de todo el año. También hubo baja en los productos químicos.

Los cuadros muestran la situación en el área laboral de San Juan y de Puerto Rico.

Area de San Juan

	SEPT. 1978	AGOSTO 1979	SEPT. 1979
Fuerza Laboral	312,700	311,300	310,800
Desempleo	28,000	24,600	24,900
Por ciento	8.9	7.9	8.0
Total Empleo			286,000

Puerto Rico

	SEPT. 1978	AGOSTO 1979	SEPT. 1979
Fuerza Laboral	977,000	995,000	993,000
Desempleo	181,000	170,000	175,000
Por Ciento	18.5	17.1	17.7
Total Empleo	796,000	825,000	817,000

Un Vistazo al Empleo en el Area Laboral de San Juan

La expectativa es que el empleo mejore lentamente de acuerdo con el índice económico.

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillado y la Autoridad de Energía Eléctrica invertirán \$161.9 millones este año fiscal y 168.5 millones el año entrante.

Durante el año fiscal 1979 se presenta el siguiente cuadro en inversiones:

Departamento Vivienda 229.6 millones

Edificios Públicos 99.2 millones

En el año fiscal 1980

Departamento de la Vivienda 205.6 millones

Se abrió una tienda Velasco en Plaza Carolina.

Puerto Rico Glass aumentará la producción a más de un 30% en 1980.

Una nueva línea aérea (Flying Tiger Lines) comienza en octubre de 1979.

Catorce nuevas firmas manufactureras abrieron operaciones y dos hicieron expansiones produciendo nuevos empleos.

Entre las nuevas firmas están:

	EMPLEOS
Applied Magnetic Caribe Grabadoras	10
Ramco Chemical Corp. (By) Productos de Limpieza	3
Controles Electrónicos	130

Películas	16
Efectos Eléctricos	8
Valvulas de Control de Escape de aire	30

Expansiones

Besst Chemical (Bayamón)	5
Fleetwood Novelty Inc.	50

De otro lado se espera que en los meses siguientes el desempleo siga igual.

La construcción en el sector privado es limitada en extremo y se espera que siga igual.

La demanda por empleos es mayor que la oferta. Muchos empleos son difíciles de llenar por la alta cualificación que se requiere para los mismos.

Durante el mes de septiembre hubo 20,446 registrados para empleo en la Oficina de Servicios de Empleo de San Juan.

Los hombres desempleados fueron 11,757 - 57.5%

Las mujeres desempleadas fueron 8,689 - 42.5%

La mayoría de los solicitantes estaban entre los 22 - 44 años (12,180 - 59.6%).

El segundo grupo importante fueron los menores de 22 años (4,968 - 24.3%). El otro grupo los de 45 -64 años (3,051 - 14.9%)

En cuanto a Educación 6,877 estaban entre el 8^{vo} y 11^{mo} grado (33.6%). De Escuela Superior 5,096 (24.9%). Los que han sobrepasado el nivel de Escuela Superior 4,601 (22.5%). Los que tienen menos de 7^{mo} grado 3,872 (19.0%).

VETERANOS:

Solicitando empleo 1,875 - 9.2%

Oportunidades de Empleo (Período que termina en septiembre de 1979)

Un total de 14,587 oportunidades de empleo fueron recibidas durante septiembre de 1979. Las mayores demandas, entre muchas, ocurrieron en las siguientes ocupaciones:

Profesionales, Técnicos y Administradores.

TITULO	OPORTUNIDADES	OPORTUNIDADES SIN LLENAR AL FIN DE MES
Arquitecto	1	0
Dibujante (Arquitecto)	18	0
Técnico de Electricidad	10	3
Dibujante (Eléctrico)	2	0
Ingeniero Civil	33	15
Dibujante (Civil)	49	12
Dibujante Estructural	6	1
Dibujante Mecánico	3	0
Analista de Sistema Electrónico	3	1
Programador (Negocio)	28	12
Químico (Alimentos)	6	2
Analista de Laboratorio	8	0
Orientador	5	4
Psicólogo	4	4
Economista	38	24
Investigador	2	2
Farmacéutico	13	4
Enfermera (Oficina)	80	49

Enfermera (General)	73	45
Enfermera (Staff)	5	2
Terapista Ocupacional	2	1
Recepcionista	73	5
Oficinista Administrativa	106	15
Oficinista Contador	274	37
Agente Vendedor (Seguros)	83	40
Agente Vendedor (Bienes Raíces)	30	19
Agente Vendedor (Servicios Comerciales)	25	2
Vendedores (Varios)		
<u>Trabajo Estructural</u>		
Carpintero (Construcción)	126	26
Terapista Físico	6	4
Dentista Clínica	6	6
Tecnólogo Microbiología	1	1
Higienista Dental	-	-
Tecnólogo Mental	16	1
Tecnólogo Radiólogo	9	2
Asistente Lab. Médico	5	5
Asistente Médico	12	7
Asistente Dental	8	2
Enfermera Práctica (Con Licencia)	157	49
Abogado	14	11
Contador	145	35
Inspector (Edificios)	6	3
Asistente Administrativo	194	53
Auditor	39	18

Clericales y Ventas

Secretaria Legal	83	17
Secretaria Médica	6	3
Secretaria-Clerical	484	110
Oficinista Dactilógrafo	1,107	302
Dactilógrafo-(Clerical)	116	60
Oficinista Archivo	468	207
Oficinista Clasificación	20	7
Oficinista (General)	988	220
Oficinista Auditor	8	3
Tenedor Libros I	61	12
Tenedor Libros II	22	5
Cobrador I	49	4
Teller	25	4
Cobrador II	79	16
Operador Computadoras	13	3
Oficinista Nómina	33	8

Octubre 1979

Fuerza Laboral civil 310,800 Desempleo 8.2%

Desempleados colectando del Seguro de Desempleo 10,618.

En la lista de los que buscan empleo 18,719.

Tendencias en la Fuerza Laboral

Hubo un aumento de 100 obreros electromecánicos y un aumento de 100 químicos al expandir una firma sus operaciones en este sector en este mes.

Otro sector de avance es el de finanzas. Ello incluye seguros-bienes raíces, transportación-comunicaciones y utilidades públicas. El mayor crecimiento en el mes lo tuvieron los trabajadores clericales y de ventas seguidos por los de servicio, los técnicos profesionales y el personal administrativo.

Características de desempleados en el Seguro de Desempleo por edad y sexo

<u>EDADES</u>	<u>CANTIDAD</u>	<u>%</u>	<u>M</u>	<u>F</u>
Gran Total	10,618	100.0	6,631	3,987
Total (Menos de 45)	8,141	76.6	4,926	3,215
Total (Menos de 25)	2,117	19.9	1,308	809
25-34	3,474	32.7	2,174	1,300
35-44	2,550	24.0	1,444	1,106

Características de los que están en lista del Seguro de Desempleo por Clasificación Ocupacional

<u>Categoría Ocupacional</u>	<u>Total en Seguro Desempleo</u>	<u>Distribución %</u>
Todas las Categorías	10,618	100.0
Profesionales Técnicos y Administración	1,264	11.9
Clericales y Ventas	2,275	21.4
Servicio	1,840	17.6
Agricultura, Pesca Bosques y Relacionados	130	1.2
Procesamiento	180	1.7
Negocio Máquina	711	6.7

Trabajo Banco	1,220	11.5
Trabajo Estructural	1,307	12.3
Misceláneos	1,661	15.7
Otros	-	-

Situación en el área Laboral de San Juan

	OCTUBRE 1979	SEPT. 1979	OCTUBRE 1978
Fuerza Laboral	310,800	310,500	312,100
Desempleo	25,400	24,900	25,900
Por ciento	8.2	8.0	8.3
Total Empleo	285,300	285,600	286,000

Situación en Puerto Rico

	OCTUBRE 1979	SEPT. 1979	OCTUBRE 1978
Fuerza Laboral	996,000	993,000	978,000
Desempleo	171,000	175,000	181,000
Por ciento	17.2	17.7	18.5
Total Empleo	825,000	817,000	796,000

Un Vistazo al Empleo en el Area Laboral de San Juan

Se espera que el empleo siga más o menos igual que en el nivel presente.

Existen notas de optimismo basados en lo siguiente:

Inversiones en el área de construcción privada y pública para 1979 y 1980.

Rutas aéreas que empezarán en enero de 1980.

Ampliación en un 50% de Planta de Computadores (unidades especiales de auto) en enero de 1980.

Una firma de computadoras necesitará 40 nuevos empleados.

Siete firmas comenzaron operaciones en octubre de 1979

Apertura de una firma de controles electrónicos. Empleará 130 personas.

No se contemplan cambios en el desempleo.

Veteranos

La data de veteranos en este mes no estaba disponible.

Noviembre 1979

Fuerza laboral civil 312,500. Desempleo 8.3

Un total de 25,800 personas están en busca de empleo.

Tendencias en la fuerza laboral

El panorama del area laboral de San Juan continúa mostrando signos claros de reducción en la tasa de crecimiento.

Las actividades en finanzas, seguros y bienes raíces aumentan por el crecimiento en firmas bancarias.

Situación en el Area Laboral de San Juan

	NOVIEMBRE 1979	OCTUBRE 1979	NOVIEMBRE 1978
Fuerza Laboral	312,500	310,800	314,300
Desempleo	25,800	25,400	24,800
Por ciento	8.3	8.2	7.9
Total Empleo	286,600	285,300	289,400

Situación Laboral en Puerto Rico

	NOVIEMBRE 1979	OCTUBRE 1979	NOVIEMBRE 1978
Fuerza Laboral	989,000	996,000	973,000
Desempleo	170,000	171,000	170,000
Por ciento	17.2	17.2	17.5
Total Empleo	819,000	825,000	802,000

Un Vistazo al Empleo

Los economistas auguran que las actividades futuras en construcción crecerán para 1979-80. La inversión pública y privada será alrededor de \$1,300 millones. Por ello se espera que la construcción mejorará en los meses siguientes. Sin embargo hasta ahora no hay signos de una recuperación real para esta industria.

El Comercio, la Banca y Asociaciones de Ahorro muestran buen crecimiento en sus respectivas operaciones - préstamos y depósitos.

Dos (2) nuevas firmas comenzaron operaciones en noviembre de 1979. Veintiseis (26) nuevas firmas abrirán en un futuro cercano.

Veteranos

Fuerza Laboral	9,100
Desempleados	410
Tasa Desempleo	4.5%

Diciembre 1979

Fuerza laboral 310,400. Desempleo 7.3%

Desempleo estimado 22,700.

No se esperan cambios significativos en el desempleo.

Tendencias en la Fuerza Laboral

El área de finanzas - seguros y bienes raíces muestran ganancias. El grupo de maquinaria eléctrica refleja un aumento de 100 empleos.

Situación Laboral en el área de San Juan

	DICIEMBRE 1979	NOVIEMBRE 1979	DICIEMBRE 1978
Fuerza Laboral	310,400	312,500	315,600
Desempleo	22,700	25,800	24,000
Por ciento	7.3	8.3	7.6
Total Empleo	287,200	286,600	291,500

Situación Laboral en Puerto Rico

	DICIEMBRE 1979	NOVIEMBRE 1979	DICIEMBRE 1978
Fuerza Laboral	965,000	989,000	975,000
Desempleo	160,000	170,000	176,000
Por ciento	16.6	17.2	18.1
Total Empleo	805,000	819,000	799,000

Veteranos

Fuerza Laboral	9,200
Desempleo	370
Tasa Desempleo	4.0%

Cuatro nuevas firmas abrieron operaciones en diciembre de 1979 - incluye una de generadores y otra de partes de computadoras

Diez y seis están por comenzar operaciones en un futuro cercano. Se incluyen firmas relacionadas con productos farmacéuticos - equipo de teléfono electrónico, piezas de motores - botes y otros.

Se espera que el desempleo se mantenga largo tiempo en el promedio de 7.9% en el área de San Juan.

Por causa del continuo crecimiento poblacional se espera que no haya un balance entre oferta y demanda laboral.

Enero de 1980

Fuerza Laboral 310,300. Desempleo 7.4

Se espera que los empleos aumenten levemente en meses venideros. El desempleo continuará más o menos en el mismo nivel presente.

Tendencias en la Fuerza Laboral

Los desempleados fueron estimados en 23,000.

El total de empleos fue 287,100

Se espera la creación de nuevos empleos por parte del sector manufacturero.

Ha habido una expansión en la industria de las finanzas, seguros y bienes raíces. De igual forma ha habido aumento en la industria de papel, impresos y publicidad. Otros aumentos de empleados obedecen a expansión por la demanda de productos electrónicos.

En finanzas, seguros y bienes raíces el avance se debió a que abrieron nuevas subsidiarias de varias instituciones bancarias.

Indicador de la situación Laboral en el Area de San Juan y en Puerto Rico

San Juan

	NUM. TRABAJADORES		
	DICIEMBRE 1979	ENERO 1979	ENERO 1980
Fuerza Laboral	310,400	313,700	310,300
Desempleo	22,700	25,700	23,000
Por ciento	7.3%	8.2%	7.4%
Total Empleo	287,200	288,000	287,100

Puerto Rico

	DICIEMBRE 1979	ENERO 1979	ENERO 1980
Fuerza laboral	965,000	971,000	978,000
Desempleo	160,000	182,000	178,000
Por ciento	16.6%	18.7%	18.2%
Total Empleo	805,000	790,000	800,000

Director-Radio-T.V. Deportes	12	-
Organizador Trabajo Comunal	8	2
Líder Recreativo	6	-
Delineante Arquitecturas	3	3
Delineante Civil	3	2
Consejeros-Orientadores Profesionales	2	2
Ingeniero-Control de Calidad	3	3
Programador	4	3
Farmacéutico	4	3
Asistente Dental	4	4
Profesores Colegio	4	4
Entrevistador Empleo	3	2
Jefe Oficina	3	-
Superintendente de Producción	4	4
Secretaria Legal	8	5
Secretarias	58	44
Oficinista Mecanógrafo	82	50
Operador "Key punch"	04	03
Oficinistas en General	77	17
Tenedor de Libros	6	6
Cobrador (en General)	9	4
Operador Computadoras	5	5
Oficinista Estadístico	7	2
Oficinista Contabilidad	34	22
Oficinista Administrativo	37	16
Oficinista (Recibidor-Empaque)	5	2
Recepcionista	98	15
Oficinista Hotel	5	5
Agente Vendedor de Seguros	40	31

Un Vistazo al Empleo en el Area Laboral de San Juan

Se espera que la situación económica para el área se mantenga más o menos igual en los meses siguientes.

Habrán nuevas oportunidades de empleo al comenzar cinco nuevas firmas en enero 1980. Veintiocho (28) firmas comenzarán en el futuro cercano. Entre ellas: De servicios bancarios, cartridges, productos químicos, servicios arquitectónicos y equipo telefónico electrónico.

El desempleo seguirá la tendencia a aumentar. Algunas fábricas han cerrado y otros cinco proyectos se han detenido.

Oportunidades de Empleo - Período que termina en enero de 1980

<u>TITULO</u>	<u>OPORTUNIDADES EN EL MES</u>	<u>OPORTUNIDADES SIN LLENAR AL FIN DE MES</u>
Técnico Electrónico	13	7
Químico	7	7
Ingeniero Civil	5	5
Ingeniero Industrial	5	5
Analista de Sistema, edp.	5	5
Enfermeras	11	8
Técnico Lab. Médico	6	-
Enfermeras Prácticas	19	12
Maestros Esc. Elemental	6	4
Instructores Entrenamiento Vocacional	5	5
Músico- Instrumentos	9	-
Contador	34	26
Contador (Costo)	3	3
Asistente Administrativo	34	2

Vendedores (Hombres)	3	3
Representante de Ventas (Productos Papel)	8	8
Vendedores (en General)	11	7
Vendedores Misceláneos	13	13
Representante de Ventas (Puerta por Puerta)	5	5
Oficinista de Crédito	3	3
Representante Ventas-Muebles Hogar	3	3
Representante Ventas-Maquinaria Oficina	3	3
Cosmetólogas	7	7
Estilistas Cabello	7	7
Mecánico Automóvil	24	13
Mecánico Diesel	8	8
Mecánico Refrigeración (ind.)	6	6
Revisor de Máquina	16	10
Mecánico Máquina de Coser	13	9
Electromecánico	7	7

Veteranos

Total fuerza Laboral	9,000
Desempleo	370
Tasa de Desempleo	4.1%

POBLACION

Proyecciones de la población del Municipio de San Juan para 1980¹ 564,400.

Población Juvenil de San Juan 70,953

Población del Area Laboral de San Juan² 1,162,900. Ello representa el 36.1% de la población total de Puerto Rico - 3,221,000

PROYECCIONES DE LA POBLACION PARA EL AREA LABORAL
DE SAN JUAN - 1 DE ENERO DE 1981

EDADES	POBLACION 1970			POBLACION PROYECTADA PARA 1981					
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES	
				NUMERO	%	NUMERO	%	NUMERO	%
todas las edades	936,693	454,248	482,445	1,379,800	100.0	671,535	48.6	708,265	51.0
5-19	95,546	46,367	49,179	137,759	10.0	69,873	5.1	67,886	5.0
20-24	83,889	38,576	45,313	126,942	9.2	61,429	4.4	65,513	4.7
25-29	69,847	32,450	37,397	113,185	8.2	52,488	3.8	60,697	4.4
30-34	61,905	29,322	32,583	93,082	6.7	42,912	3.1	50,170	3.6
35-39	58,619	27,535	31,084	82,181	6.0	38,607	2.8	43,574	3.2
40-44	53,615	25,770	27,845	78,427	5.7	37,199	2.7	41,228	3.0
45-49	47,693	23,621	24,072	69,984	5.1	33,364	2.5	36,620	2.7
50-54	38,415	19,214	19,201	61,566	4.5	30,162	2.2	31,404	2.3

Censo Poblacional 1970 - Negociado de Seguridad de Empleo - División de Estudios y Estadísticas

No se incluyeron los grupos de 0-14 años y de 55 en adelante

¹Annual Planning Information - San Juan- May 1979

²Censo del Depto. de Comercio de Estados Unidos - 1976

PROYECCIONES DE LA COMPOSICION DE LA
FUERZA LABORAL PARA EL AREA LABORAL DE SAN JUAN

1 9 8 1

EADADES	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Todas las Edades	303,300	207,139	96,161
16-17	4,416	3,388	1,028
18-19	11,965	8,274	3,691
20-24	50,257	30,855	19,402
25-34	83,510	56,932	26,578
35-44	66,796	42,596	24,200
45-64	79,717	59,374	20,343
65 y mayores	6,639	5,720	919

FUENTE: . Censo Poblacional - 1970

PROYECCIONES DE DESEMPLEO POR SEXO
PARA 1981
AREA LABORAL DE SAN JUAN

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Fuerza Laboral	303,300	207,139	96,161
Desempleo	23,300	13,122	10,178
Tasa	7.7	6.3	10.6

PROYECCIONES DE POBLACION 1985 y 1995

De acuerdo con las estadísticas la población de San Juan y municipalidades adyacentes alcanzarán 1.7 millones para 1985 y 2 millones para 1995. La población en San Juan sólo será 1.3 millones en 1985 y 1.6 millones en 1995.²

PROYECCIONES DE LA POBLACION
DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN PARA 1981

Ambos Sexos	-	572,500
Hombres 48.2%	-	275,756
Mujeres 51.8%	-	296,744

La población Juvenil es la Predominante

Desempleo aproximado - 9,500

¹Fuente: Censo 1970. Negociado Seguridad de Empleo

²Annual Planning Report. Departamento del Trabajo

RAZONES PARA EL DESEMPLEO

1. Los candidatos no tienen la preparación que exigen los empleos. Este problema de educación, de falta de destrezas es mayor causa de desempleo.
2. El salario que se ofrece es muy bajo.
3. Los candidatos viven fuera del área donde surgen las ofertas. La localización del empleo les resulta inconveniente.
4. Por no ser bilingue.
5. No hay el candidato requerido.
6. Malas condiciones de trabajo
7. El empleado siente poca satisfacción en el trabajo y se retira del mismo.
8. El crecimiento poblacional que crea un desbalance entre oferta y demanda de empleos. Hay un balance mensual de personal que se requiere que no es llenado o suplido de acuerdo con las exigencias.
9. Desbalance en el mercado de empleo. Los que buscan empleo y los empleos disponibles en el mercado no son compatibles. Esto se conoce como desempleo estructural.
10. Los candidatos solicitan empleos con más exigencias que las cualificaciones que se tienen.

De otro lado las oportunidades de empleo surgen por el crecimiento de la industria la cual crea nuevos empleos. Además por la separación del trabajo, por muerte o despido.

COMITE COORDINADOR DE INFORMACION OCUPACIONAL
DE PUERTO RICO (P.R.O.I.C.C.)

Durante los años 1975-76, el Congreso de los Estados Unidos celebró visitas públicas que revelan que existe urgente necesidad de establecer un sistema de información ocupacional que sirva a las agencias y programas que ofrecen adiestramiento o servicio de empleo. La razón principal para establecer este sistema es la falta de coordinación y de procedimientos estandarizados que existe entre los administradores de dichos programas y agencias.

Las enmiendas promulgadas a la Ley de Educación Vocacional de 1976, (PL 94-482) establecen que, como medida correctiva a esta situación, se organice un comité a nivel nacional conocido como National Occupational Information Coordinating Committee.

A nivel estatal State Occupational Coordinating Committee.

La misión de este comité es:

- Desarrollar e implementar un sistema de información ocupacional
- Mejorar la comunicación, coordinación y cooperación entre sus miembros respecto al uso del sistema establecido.

Se espera que el Sistema de Información Ocupacional (SIO) supla a tiempo y en forma precisa la información requerida y, de este modo, provea una base más adecuada y efectiva que sirva de referencia al tomar las decisiones con relación a la planificación, funcionamiento y evaluación de los programas.

En Puerto Rico se estableció el comité con el nombre de Puerto Rico Occupational Information Coordinating Committee, (PROICC). El Sr. Leandro L. Peña, Director del Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos preside el Comité y el Sr. Luis A. Bonilla, Secretario Auxiliar del Programa de Rehabilitación es el Vicepresidente.¹

Además de la divulgación de información ocupacional disponible a Planificadores y Administradores P.R.O.I.C.C. adiestra en el uso de esa información y ofrece información ocupacional de carrera a jóvenes, consejeros y orientadores ocupacionales.

¹ Tomado de Boletín informativo de P. R. O. I. C. C., 1980.

IDEAS

A continuación las ideas o recomendaciones que surgieron del estudio sobre las "Necesidades de personal técnico en el área de San Juan". Este estudio que fue financiado por el Programa Federal Título III, es preludeo en la fase de Investigación Institucional en el Colegio Tecnológico de la Comunidad.

El estudio ilustra que entre otros, hay una gran urgencia de personal en las profesiones relacionadas con la salud, electrónica, farmacéutica, secretarial y tareas relacionadas con las finanzas.

También se señala que los dos aspectos que hacen dificultoso llenar los puestos disponibles son la falta de destrezas o entrenamiento que surgen por los cambios tecnológicos y la falta de educación o preparación necesaria.

Cabe volver a señalar que la intención de este estudio era obtener la data básica lógica para el Colegio planificar e iniciar otros estudios pertinentes.

Que se refuercen y/o amplien los siguientes programas:

- 1- Electrónica
- 2- Enfermería
- 3- Secretarial
- 4- Contabilidad

Que se ausculte la posibilidad de programas en las áreas siguientes:

- 1- Asistente Dental
- 2- Técnico de Laboratorio Dental
- 3- Higienista Dental
- 4- Técnico de Laboratorio Médico
- 5- Oficinista de Record Médico
- 6- Terapista Físico

Auscultar dónde están las Industrias, qué tipo de empleado es el que necesitan y qué expectativas se tiene de estos empleados. El estudio que se realice en este particular ayudará a revisar y/o hacer adiciones al currículo. La data estadística que se requiera debe ser levantada directamente de la Industria.

Que el Colegio se acerque a las empresas en vez de esperar que éstas vengan al Colegio.

Que el Colegio continúe al tanto del ciclo que sigue la demanda de empleo como fuente de referencia para su planificación y la creación de cursos y/o programas.

Auscultar en las empresas en que áreas existe la necesidad de educación continuada de sus empleados. Ello con miras a que el Colegio ayude a suplir tal necesidad.

Que se ausculte la posibilidad de que Profesores del Colegio vayan a ofrecer entrenamientos a las empresas cuando el personal allí no les sea posible venir al

Colegio.

Establecer un plan promocional para hacer ^{facil} conocer más mejor el Colegio en las empresas y la comunidad.

Crear cursos intensivos de corta duración que suplan a las urgencias de la industria en las áreas siguientes.

- 1- Relaciones Interpersonales
- 2- Mejor actitud hacia el trabajo-(Motivación)
- 3- Administración
- 4- Supervisión
- 5- Ventas

Que se concientice a los Profesores de las ~~l~~águas que se mencionaron en la idea anterior de suerte que desde ya que se enfatice y se supla al estudiantado alguna información en este particular.

Dar atención especial a la necesidad de una mejor preparación en Inglés y Matemáticas en los estudiantes. Especialmente en el área Secretarial.

Información

- Establecer y mantener una relación continua con las diferentes Asociaciones Industriales y Profesionales.

Continuar manteniendo la relación con las Agencias del Gobierno a las cuales el Colegio se acercó en una forma especial a través de este estudio.

Especialmente con el Departamento de Instrucción, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Que se establezca una más amplia identificación de los oficiales del Colegio (Administración y Profesores) con las empresas, Asociación de Profesionales y Agencias afines con el Colegio.

Solicitar diferentes tipos de cooperación de aquellas industrias que no tienen los instructores para entrenar o re-entrenar en nuevas áreas a su personal pero que están dispuestas a ofrecer sus locales o ayuda económica para dichos entrenamientos.

Que a través del Oficial de Colocaciones, que dará seguimiento a los egresados del Colegio, se ausculten cuales son aquellas áreas específicas en que éstos necesitan conocimientos de suerte que la Institución pueda proveer por medio de educación continuada o cursos intensivos esa necesidad.

Que el Colegio esté al tanto del sistema de orientación ocupacional computarizado (Career Information System) que P.R.O.I.C.C. se propone desarrollar con el fin de contribuir de forma directa y significativa al proceso de toma de decisiones en la selección de una carrera o empleo.

Que se solicite a P.R.O.I.C.C. el envío de su Boletín trimestral el cual informa sobre adiestramientos a realizarse y señalan aquellos empleos que se desarrollen a nivel estatal, regional, local y nacional.

Reforzar el programa de Educación Cooperativa y ampliarlo en nuevas industrias.

Que se provea en el presupuesto para futuros estudios de investigación.

Auscultar la posibilidad de adquirir fondos federales para el área de Investigación Institucional.

Que se nombre lo antes posible al Estadístico que trabajará con el Asistente en Investigación.